



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Gestión del talento humano y desempeño docente del nivel primario en la institución educativa N°20390 "Hortencia Dulanto de Las Casas"– Chancay, 2014.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Magister en administración de la educación

AUTORA:

Br. Beatriz Eustaquio Fernández

ASESORA:

Dra. Francis Ibargüen Cueva

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2015

Jurado de Tesis

Dr. John Morillo Flores
Presidente

Dra. Garro Alberto, Luzmila
Secretaria

Dra. Ibarguen Cueva, Francis
Vocal

Dedicatoria

A Dios que me permitió seguir el camino, a mis hijos Cielo y Thiago por ser la fuente de inspiración y fortaleza para el logro de mis metas y a mi esposo Carlos por su apoyo permanente.

Agradecimiento

A Dios, por darme fortaleza para seguir emprendiendo, a mis queridos padres Abdón y Julia por darme la vida y sus sabias enseñanzas, a la Dra. Francis Ibarguen Cueva por transmitirme seguridad, confianza, sus conocimientos y darme la oportunidad de culminar y obtener el grado de magister.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Beatriz Eustaquio Fernández estudiante del programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 15748107, con la tesis titulada: "Gestión del talento humano y desempeño docente del nivel primario en la Institución Educativa N°20390 "Hortencia Dulanto de Las Casas"– Chancay, 2014"

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Huaral junio 2015

.....
Beatriz Eustaquio Fernández
DNI: 15748107

Presentación

Sr. Presidente.

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, presento a vuestra consideración el trabajo de investigación titulado: “Gestión del talento humano y desempeño docente del nivel primario en la Institución Educativa N°20390 "Hortencia Dulanto de Las Casas"– Chancay, 2014”.

La investigación tiene como objetivo fundamental determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel primario en la Institución Educativa N°20390 "Hortencia Dulanto de Las Casas"- Chancay -2014.

Señores miembros del jurado esperamos que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Página
Carátula	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	x
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
I. Planteamiento del problema	17
1.1 Realidad Problemática	18
1.2 Formulación del problema	21
1.3 Justificación, relevancia y contribución	21
1.3.1 Teórica	21
1.3.2 Práctica	22
1.3.3 Legal	22
1.4 Objetivos	23
1.4.1 Objetivo General	23
1.4.2 Objetivos específicos	23
II. Marco referencial	24
2.1 Antecedentes	25
2.1.1 Antecedentes Nacionales	25
2.1.2 Antecedentes Internacionales	29
2.2 Marco teórico	33
2.3 Perspectiva teórica	40
III. Hipótesis y variables	48
3.1 Hipótesis	49
3.1.1 Hipótesis General	49

3.1.2 Hipótesis Específicas	49
3.2 Identificación de variables	49
3.3. Descripción de variables	49
3.3.1 Definición conceptual	50
3.4 Operacionalización de variables	50
IV. Marco metodológico	51
4.1 Tipo de investigación	53
4.2 Población, muestra y muestreo	54
4.3 Criterios de selección	55
4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	56
4.5 Validación y confiabilidad del instrumento	57
4.6 Procedimiento de recolección de datos	60
4.7 Métodos de análisis e interpretación de datos	60
V. Resultados	61
5.1 Presentación de resultados	62
5.2 Contrastación de las hipótesis	67
VI. Discusión	73
Conclusiones	77
Recomendaciones	78
Referencias bibliográficas	79
Anexos	82

Anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia	83
Anexo 2	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	84
Anexo 3	Instrumento para medir la variable: gestión del talento humano	87
Anexo 4	Instrumento para medir la variable:desempeño docente	89
Anexo 5	Certificado de Validez de contenido de juicio de expertos	92
Anexo 6	Confiabilidad del instrumento gestión del talento humano	105
Anexo 7	Confiabilidad del instrumento desempeño docente	106
Anexo 8	Base de datos de La variable: gestión del talento humano	107
Anexo 9	Base de datos de La variable: desempeño docente	109
Anexo 10	Oficio de autorización para aplicar instrumentos	111
Anexo 11	Tabla de interpretación de Rho de Spearman	112

Lista de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variable gestión del talento humano.	51
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable desempeño docente	51
Tabla 3	Distribución de la población	54
Tabla 4	Distribución de la muestra	55
Tabla 5	Validez del cuestionario de la gestión del talento humano	58
Tabla 6	Confiabilidad del instrumento gestión del talento humano	58
Tabla 7	Validez del cuestionario de la variable desempeño docente	59
Tabla 8	Confiabilidad del instrumento desempeño docente	59
Tabla 9	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según gestión del talento humano y desempeño docente.	62
Tabla 10	Coeficiente phi de las variables: Gestión del talento humano y desempeño político.	63
Tabla 11	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según gestión del talento humano y dimensión cultural.	64
Tabla 12	Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según gestión del talento humano y dimensión política.	66
Tabla 13	Coeficiente phi de las variables: Gestión del talento humano y desempeño docente.	67
Tabla 14	Coeficiente phi de las variables: Gestión del talento humano y desempeño pedagógico.	69
Tabla 15	Coeficiente phi de las variables: Gestión del talento humano y desempeño cultural.	70
Tabla 16	Coeficiente phi de las variables: Gestión del talento humano y desempeño político.	71

Lista de figuras

Figura 1	Distribución de porcentajes de los docentes según gestión del talento humano y desempeño docente.	62
Figura 2	Distribución de porcentajes de los docentes según gestión del talento humano y dimensión pedagógica.	63
Figura 3	Distribución de porcentajes de los docentes según gestión del talento humano y dimensión cultural.	65
Figura 4	Distribución de porcentajes de los docentes según gestión del talento humano y dimensión política.	66

Resumen

El problema de la presente investigación fue: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel primario en la Institución Educativa N°20390 "Hortencia Dulanto de Las Casas"-Chancay -2014?, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel primario en la Institución Educativa N°20390 "Hortencia Dulanto de Las Casas" -Chancay -2014.

Metodológicamente, el estudio fue de tipo básica de nivel descriptivo correlacional, debido a que se describirá la relación entre las variables en un tiempo determinado. La muestra estuvo representada por 60 participantes, y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario para medir las variables gestión del talento humano y el desempeño docente.

El resultado más importante obtenido en la confección de este trabajo es que existe relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño docente del nivel primaria en la Institución Educativa N°20390 "Hortencia Dulanto de Las Casas"-Chancay -2014, ($Rho = 0,674^{**}$ siendo ésta una correlación moderada entre las variables).

Palabras claves: talento humano, desempeño, docente.

Abstract

The problem of this research was: What is the relationship between talent management and performance of primary school teachers in the educational institution N° 20390 "Hortencia Dulanto de Las Casas" - 2014 ?, aimed - Chancay was to determine the relationship between talent management and performance of primary school teachers in the Educational Institution N ° 20390 "Hortencia Dulanto de Las Casas" - Chancay -2014.

Methodologically, the study was descriptive correlational type basic level, because the relationship between variables in a given time is described. The sample was represented by 60 participants, and data collection technique survey, whose instrument was a questionnaire was used to measure the variables talent management and teacher performance.

The most important result obtained in the preparation of this work is that there is a direct and significant relationship between talent management and performance of primary school teachers in the educational institution N° 20390 "Hortencia Dulanto de Las Casas" - Chancay -2014, ($Rho = 0.674^{**}$ this being a moderate correlation between variables)

Keywords: Schoolhuman talent, performance, teacher

Introducción

Dada la complejidad de las organizaciones y la combinación que debe existir entre los elementos social y económico, teniendo en cuenta la dinámica actual de apertura y globalización, es considerable diseñar modelos y estructuras que permitan desarrollar actividades tendientes al desarrollo y equilibrio entre sus funciones. Uno de esos modelos, es el que tiene que ver con el sistema de control interno del talento humano el cual debe ser congruente con la misión de la organización y puesto en práctica a partir de un plan estratégico, que conlleve no solo al logro de objetivos económicos- sociales, sino también a lograr consolidar una imagen organizacional, que le permita competir en el turbulento ambiente internacional de las organizaciones y la combinación que debe existir entre los elementos social y económico, teniendo en cuenta la dinámica actual de apertura y globalización, es considerable diseñar modelos y estructuras que permitan desarrollar actividades tendientes al desarrollo y equilibrio entre sus funciones.

Uno de esos modelos, es el que tiene que ver con el sistema de control interno del talento humano el cual debe ser congruente con la misión de la organización y puesto en práctica a partir de un plan estratégico, que conlleve no solo al logro de objetivos económicos- sociales, sino también a lograr consolidar una imagen organizacional, que le permita competir en el turbulento ambiente internacional.

Los procesos y prácticas de gestión del talento humano se deben adelantar de manera articulada a la misión, visión, principios, propósitos, lineamientos y demás procesos de gestión de una Institución Educativa de tal forma que su planeación y desarrollo contribuyan a la calidad educativa, la cual significa para las Instituciones Educativas un camino de mejoramiento integrado y holístico que nunca termina; una travesía de altos propósitos, con sólidos valores y la capacidad y el liderazgo de su comunidad educativa para alcanzar la excelencia.

En la Institución Educativa N°20390 "Hortencia Dulanto de Las Casas"- Chancay se denota una situación de incertidumbre e ineficiencia en esta institución; dada por la asignación en puestos y coordinaciones a personal

docente que pudiese no estar preparado para tal fin, por cuanto pareciera no tomarse en cuenta las fortalezas y habilidades individuales lógico-matemáticas, verbales, quinesísticas e interpersonales de los docentes al momento de la asignación en estos puestos; dejando de lado la filosofía de gestión que debe prevalecer en estas organizaciones y tendiendo a la ineficiencia en los procesos de selección, aplicación, compensación, desarrollo, mantenimiento y evaluación.

El presente estudio es descriptivo – correlacional, el mismo que permitió dirigir la investigación hacia el objetivo determinado, habiendo utilizado para obtención de información un cuestionario para cada variable de estudio. La investigación en su informe final, está dividido en seis capítulos con la siguiente estructura:

El capítulo I, denominado planteamiento del problema se exponen la realidad problemática, la formulación del problema, la justificación, relevancia, contribución, objetivo general y específicos.

El capítulo II, corresponde al marco referencial, que comprende los antecedentes nacionales e internacionales, el marco teórico y su perspectiva que consiste en la fundamentación teórica del objeto de estudio, es decir, el sustento teórico y científico referido a las variables de estudio.

Por otro lado el capítulo III, presenta la hipótesis general y específica, la identificación y la descripción de las variables, la definición conceptual, operacional y la operacionalización de las variables.

El Capítulo IV comprende el marco metodológico con el tipo de investigación, población, muestra y muestreo, los criterios de selección, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validación y confiabilidad del instrumento, procedimientos de recolección de datos, métodos de análisis e interpretación de datos y las consideraciones éticas. Por su parte el capítulo V muestra los resultados y la contrastación de hipótesis.

En el capítulo VI se presenta la descripción y discusión del trabajo de estudio. Finalmente se consideran las conclusiones y recomendaciones, del

trabajo de investigación, detallando las referencias bibliográficas y los anexos, en donde se ubican la matriz de consistencia, la operacionalización de variables, los instrumentos, la acreditación de juicio de los expertos que fueron necesarios, la tabla de interpretación de Rho de Spearman y la base de datos respectivamente.